



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD**

**Gestión del Talento Humano relacionado con el Desempeño Laboral en el
Personal Administrativo de un Hospital Nivel III – E.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORA:

Br. Farfán Varas Bertha Rosa Victoria (ORCID: 0000-0002-5895-7871)

ASESORA:

Dra. Eliana Jackeline Guzmán Avalos (ORCID: 0000-0003-2833-5665)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

Trujillo - Perú

2020

Dedicatoria

A Dios,

Por bendecirme con la vida cada día y brindarme las experiencias necesarias preparándome así para el momento de mi encuentro contigo.

A mi hija Fátima Lucía,

Por ser la luz y motor de mi existencia, mi mejor amiga, mi mayor tesoro y bendición.

A mis amados abuelos,

Por ser mi mejor ejemplo de amor, fuerza y empeño, por su apoyo incondicional guiando mis pasos y haberme formado con buenos valores.

A mis padres y hermanas,

Por su paciencia, comprensión, consejos y ánimo en este arduo camino.

A ti E.X.Z.A.

Por ser mi compañero de vida siendo la familia que me permito elegir, por tu apoyo, afecto y motivación.

Agradecimiento

A los catedráticos de la Universidad César Vallejo,

por sus enseñanzas, orientación, paciencia y responsabilidad en el desarrollo de todos los cursos del programa de Posgrado.

A la Dra. Eliana Guzmán Avalos,

por su asesoramiento, aportes y exigencias en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A los compañeros de estudios de maestría,

por sus consejos, orientación, experiencias y enfoques según las diferentes ramas laborales que desempeñan.

A los compañeros de trabajo,

que me brindaron su apoyo, tiempo e información para la realización del presente trabajo de investigación.

Bertha Rosa Victoria Farfán Varas

PÁGINA DEL JURADO

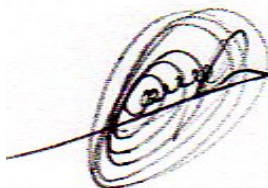
Declaratoria de autenticidad

Yo, Bertha Rosa Victoria Farfán Varas, estudiante del Programa Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede/filial Trujillo con DNI 41384030; declaro que el trabajo académico titulado “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el personal administrativo de un Hospital nivel III – E”, presentado para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión de Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completo ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de materia intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 01 de octubre de 2019



Br. Bertha Rosa Victoria Farfán Varas

DNI: 41384030

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de Tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	13
2.1 Tipo y Diseño de Investigación	13
2.2 Operacionalización de Variables	14
2.3 Población, muestra y muestreo	15
2.3.1 Población.....	15
2.3.2 Muestra	15
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	16
2.4.1 Técnica	16
2.4.2 Instrumento.....	16
2.4.3 Validez y confiabilidad.....	17
2.5 Procedimiento.....	20
2.6 Métodos de análisis de datos	20
2.7 Aspectos éticos	20
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS.....	39

Índice de Tablas

Tabla 1 Gestión del talento humano según dimensiones, del personal administrativo de un Hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo, 2019.	22
Tabla 2 Desempeño laboral según dimensiones, del personal administrativo de un Hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo, 2019.	23
Tabla 3 Dimensión selección del personal de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo, 2019.	24
Tabla 4 Dimensión capacitación del personal de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo, 2019.	25
Tabla 5 Dimensión evaluación del personal de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo, 2019.	26
Tabla 6 Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo, 2019.	27

Resumen

El presente estudio tuvo como finalidad ~~de~~ determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo en los meses de octubre a diciembre 2019, de tipo no experimental correlacional simple, se desarrolló en una muestra no probabilística, constituida por 36 trabajadores administrativos, a quienes se le aplicó el cuestionario Gestión del talento humano y el cuestionario de Desempeño laboral. Los resultados de la investigación mostraron que la variable gestión de talento humano con 69% y sus dimensiones capacitación del personal y evaluación del personal con 61%; respectivamente, y selección del personal con 30% están consideradas por el personal en un nivel bueno. La variable desempeño laboral con 39% está considerada en un nivel excelente; y sus dimensiones calidad con 39% y nivel de productividad con 72% están consideradas en un nivel bueno; mientras que, metas en un nivel regular. Además, se encontró que mayormente el personal administrativo presenta una gestión humana buena pero un desempeño laboral regular de 28%; mientras que, la dimensión selección de personal y capacitación del personal con el desempeño laboral presentan un nivel regular y excelente de 31%; respectivamente, y la dimensión evaluación del personal con el desempeño laboral presenta un nivel regular y excelente de 33%; respectivamente. Se concluye que, la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo con un $Rho = 0.614^{**}$ y una Sig. Bilateral equivalente a 0.000 (p valor < 0.05).

Palabras claves: Gestión de talento humano, Desempeño laboral, Selección de personal

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between human talent management and work performance in the administrative staff of an EsSalud level III - E hospital in Trujillo in the months of October to December 2019, of a simple non-experimental correlational type, was developed in a non-probabilistic sample, consisting of 36 administrative workers, to whom the questionnaire Management of human talent and the questionnaire of Labor Performance was applied. The results of the research showed that the variable human talent management with 69% and its staff training dimensions and staff evaluation with 61%; respectively, and staff selection with 30% are considered by the staff at a good level. The variable work performance with 39% is considered at an excellent level; and its quality dimensions with 39% and productivity level with 72% are considered at a good level; while, goals on a regular level. In addition, it was found that mostly administrative staff have a good human management but a regular work performance of 28%; while, the dimension of personnel selection and training of personnel with work performance have a regular and excellent level of 31%; respectively, and the evaluation dimension of personnel with work performance presents a regular and excellent level of 33%; respectively. It is concluded that, the management of human talent is significantly related to the work performance of administrative staff with a $Rho = 0.614^{**}$ and a Bilateral Sig equivalent to 0.000 (p value <0.05).

Keywords: Human talent management. Teaching performance, staff selection

I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones se ven obligadas a buscar estrategias o mecanismos para lograr un mejor desempeño laboral de cada uno de sus empleados, para afrontar la globalización, lo cual es una condicionante para que se pueda realizar la gestión del talento humano, para esto, es necesario que se consideren cada una de sus necesidades, deseos, propósitos; tomando en cuenta y pensando siempre en el personal como socio y no como un simple empleado, por lo cual cada uno tiene sus peculiaridades, esto porque cada empleado es promotor de que la institución sea más competitiva y exitosa. A ello hay que añadir diversos componentes que se interrelacionen y contribuyen a este fenómeno, tales como: factores culturales, económicos, sociales, jurídicos, políticos y ecológicos (Deloitte, 2014).

Actualmente se piensa que uno de los pilares de la institución es el potencial de las personas, porque ellos son los que manejan la empresa, en gran medida, debido a su importancia, el ambiente del empleado debe ser el óptimo para que se sienta motivado y su desenvolvimiento en las labores sea eficiente y se logren las metas de la institución (Vallejo, 2015).

El elemento que decide y mantiene el éxito o fracaso que una organización va a tener en el futuro es la gestión del talento humano; no obstante, muchas instituciones en el ámbito mundial establecen sus objetivos y metas sin considerar la importancia del recurso humano, como el principal escalón para que una organización funcione bien (Atehortua, Bustamante y Valencia, 2008).

A medida que pasan los años, la gestión del talento humano ha tomado relevancia en todas las instituciones u organizaciones públicas, así que el contrato de personas preparadas en los puestos de trabajo de las empresas es necesario, para ello se debe contar con una gestión adecuada de la gestión del talento humano y así mejorar el desempeño laboral de cada uno de los empleados de las organizaciones del estado; alcanzar los objetivos y metas planteadas y el beneficio de la población (Zavala, citado en Pérez 2019).

A nivel internacional la gestión del talento humano, de acuerdo con Martínez (2017) ha dejado de ser percibido como un gasto en las grandes organizaciones e instituciones para ser considerado como un activo para el cumplimiento óptimo de metas y objetivos que se quieren conseguir a largo o corto plazo.

En Ecuador, de acuerdo con Marcillo (2014), la mayor fortaleza de la empresa es el recurso humano por su conocimiento, habilidades y calidad de hábitos de trabajo; es por ello que la gestión en las organizaciones del estado ecuatoriano, se encuentra muy concientizado respecto a su personal, al sistema administrativo implantado, a la tecnología empleada y al entorno donde se desarrolla la organización buscando la satisfacción integral de toda la empresa.

Por su parte Arroyo, Hartz y Lau (2011), en el segundo informe, al país, de recursos humanos en salud de Perú, plantea que el cambio de contratación (RECAS), no ha representado cambios sustantivos en dos problemas álgidos como son es el nivel salarial global y la no pertenencia a la institución, por lo que las opciones deben apreciar procesos que reconozcan e induzcan la permanencia del personal dentro de un enfoque de mejora continua, compromiso con resultados y bonificación al desempeño; la inexistencia de un sistema de prevención y gestión de conflictos es otro problema detectado; tanto así que según entrevistas realizadas, en los últimos 5 años , se ha detectado que las capacitaciones y el progreso del trabajador no se consideran en las inversiones.

Por otro lado, los problemas en la gestión de talento humano, en nuestro país, Perú, se dan porque los cargos son adjudicados por parentesco, amistad, devolución de favores; ejemplos claros se tienen en puestos como en la dirección regional de salud, hospitales, redes, en donde priman los cargos de confianza, adjudicados muchas veces a personas que desconocen la gestión pública y servicios de salud; sin tomarse en cuenta el conocimiento que se necesita para asumir el cargo de estos puestos; esto conlleva a la desatención en el logro de los objetivos, deficiente planificación, deficiencias en la organización y manejo de los trabajadores, falta de abastecimiento de insumos entre otros, debido a que el personal a cargo no cumple con las competencias para realizar de manera adecuada sus funciones (Valentín, 2017).

Así mismo, según la realidad observada en el distrito Trujillo, específicamente en el Hospital nivel III – E, se observa matrices de gestión de talento humano y formas de liderazgo según diversos servicios y grupos laborales lo que conlleva a que el desempeño de los trabajadores sea distinto y se refleje de diferentes formas en la calidad de servicio brindado tanto al usuario interno como externo. Cabe mencionar que el hospital en estudio pertenece a la empresa EsSalud, es una institución con cánones

marcados en la que se tiene que llevar cabo el proceso de selección, entrevista y evaluación del personal; sin embargo, presta poca atención a la gestión del talento humano no obstante maneja metodologías estándares de evaluación de desempeño para personal cuyo contrato es según el régimen laboral 1057 (Contratación Administrativa de Servicios), considerando que en este nosocomio con tan sólo 5 años de creación, el 90% del personal labora bajo esta modalidad de contrato, predominando de esta forma la presión e inestabilidad laboral del personal, es así que el temor a la parcialidad en la calificación colocada en la evaluación del desempeño, frecuentemente es realizada por personal poco calificado que ocupa cargos de confianza y que no han cumplido con un proceso de selección y evaluación de competencias según lo observado en las publicaciones institucionales (Valentín, 2017).

Por otro lado, encontramos estudios internacionales vinculados con las variables de la presente investigación:

Reinoso (2015), en un estudio realizado en Ecuador, cuyo objetivo general fue proponer un Modelo de Gestión por competencias del talento humano para el Departamento de Enfermería del Hospital Básico Píllaro para mejor la calidad del servicio. El trabajo descriptivo se aplicó en una muestra conformada por 339 pacientes utilizando la encuesta Gestión de competencias de talento humano. Los resultados muestran que el 81% del personal no realiza adecuadamente sus funciones por falta de habilidades, conocimientos y actitudes, 56% rara vez es amable, respetuoso y tiene paciencia, 30.68% está de acuerdo en que cumple con la privacidad al momento de ser atendidas, 61% que rara vez son informados adecuadamente sobre su problema de salud, 66% que no brindan un servicio oportuno, 55% si tienen confianza, 79% que no muestran interés por solucionar las dificultades presentadas, 58% calificó como regular el servicio que brinda el Hospital, 51% no está satisfecho con la atención recibida y 91% si conoce todos los servicios que brinda el hospital; y al hablar de Gestión de Talento Humano; los resultados indicaron que 57% no realizan bien sus funciones por falta de habilidades, conocimientos y actitudes, 65% no conoce que es una competencia ni para qué sirve, 74% no conoce las competencias que deben demostrar para desempeñar su trabajo, 78% casi siempre brinda un servicio oportuno, 52% califica como bueno el servicio que brinda el Nosocomio, 83% cree que casi siempre el servicio que brinda el Hospital se alinea a los objetivos institucionales, que no hay un rendimiento homogéneo del

personal, que no hay programas de capacitación y que nunca se hacen evaluaciones y seguimientos; respectivamente, y 87% considera que no hay procesos que permitan desarrollar competencias. Se concluyó que, la elaboración de un modelo de gestión por competencia del talento humano es necesario para el mejoramiento de la calidad del servicio del Nosocomio.

A nivel nacional encontramos estudios tales como, Asencios (2017) en un estudio realizado en Lima, Perú; su objetivo principal fue establecer la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Nacional, fue una investigación descriptiva correlacional. La muestra fue 100 servidores administrativos, utilizando como instrumentos dos cuestionarios, uno para la gestión del talento humano y el otro para desempeño laboral. Según los resultados, la variable gestión de talento humano y sus dimensiones capacidades y compensación de personal el 67%, 60% y 55% del personal administrativo lo catalogan como regular y la dimensión admisión de personal el 60%. lo perciben como bajo; mientras que en la variable desempeño laboral y su dimensión evaluación de metas el 39% y 55% lo perciben como regular y la dimensión evaluación de compromisos lo catalogan como alto. Concluyó que, existe relación significativamente positiva entre gestión del talento humano y desempeño laboral; así como, con sus dimensiones.

Ramos (2016), en su tesis realizada en Lima, tuvo como objetivo general determinar si existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de Medicina del Hospital Municipal de Los Olivos, Lima-2017, de tipo correlacional no experimental, cuya muestra fue de 50 trabajadores de dicho hospital, utilizando como instrumentos un cuestionario para gestión del talento humano y otro para desempeño laboral. Según los resultados, la variable gestión de talento con 66% y sus dimensiones supervisar a las personas con 90%, incorporación de las personas y detener a las personas con 80%; respectivamente, colocación de las personas con 70%, desempeño laboral con 68%, recompensar a las personas con 64% y desarrollo de las personas con 62% se encuentran considerados por el personal en nivel bueno; mientras que, el desempeño laboral también se encuentra considerado por el personal en un nivel bueno con un 68%. Se concluyó que, existe relación significativamente positiva entre las variables y entre sus dimensiones.

Valentín (2017), en su investigación desarrollada en Huaylas, Perú, cuyo objetivo fue determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016, el diseño fue explicativo, causal, transversal, no experimental. La muestra estuvo formada por 161 profesionales, utilizando como instrumentos la escala valorativa de Gestión del talento y la escala valorativa desempeño laboral. Según los resultados, se registró que el 65.2% y 69.6% del personal considera que la gestión de talento humano y desempeño laboral son de nivel regular, respectivamente; mientras que, el 42.86%, 44.10% y 45.34% considera que el proceso de incorporación, capacitación y evaluación son de nivel regular y afecta de forma también regular en el desempeño laboral; respectivamente; así mismo, 44.72% observó que los incentivos se encuentran en un nivel bajo, afectando de manera regular al desempeño laboral; finalmente, 49.69% establece que la gestión del talento humano se encuentra en nivel regular y también está afectando de manera regular el desempeño laboral. Se concluyó que, hay una influencia alta y directamente significativa, entre ambas variables.

Por su parte, Reyes (2018) en su investigación realizada en Lima, tuvo como objetivo general establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II, Lima, 2018, investigación no experimental-correlacional, cuya muestra estuvo conformada por 70 trabajadores, utilizando como instrumentos el cuestionario de Gestión del talento y el cuestionario para desempeño laboral. Según los resultados, se registró que la gestión de talento humano y su dimensión selección de personas, capacitación de personas y desarrollo de personas presentan un nivel adecuado con un 62.9%, 61.4%, 60% y 54.3%; respectivamente, mientras que, la variable desempeño laboral y su dimensión iniciativa y logro de metas se encontraron en un nivel alto con un 68.6%, 52.9% y 48.6%; respectivamente, y las dimensiones calidad de trabajo y relaciones humanas se encontraron en un nivel medio; respectivamente. Se concluyó que, hay relación fuerte, directa y positiva entre dichas variables y cada una de sus dimensiones.

Sagastizabal (2018), en la investigación realizada en Huamanga, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la gestión del recurso humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga, 2017, investigación descriptiva-

correlacional. Dicho hospital estaba constituido por 85 trabajadores, mientras que la muestra estuvo formada por 50 personas, utilizó como instrumentos dos cuestionarios, uno para gestión del talento humano y otro para desempeño laboral. Según los resultados, el 36% y el 60% de los empleados expresan que la gestión del talento humano y el desempeño docente se encuentran en un nivel regular; respectivamente; mientras que las dimensiones de selección de personal y capacitación personal están en nivel regular con un 42% y 38%; respectivamente, y la dimensión evaluación del personal se encuentra en un nivel deficiente con un 34% y 60% con un nivel regular respecto al desempeño docente. Se concluyó que, hay relación directamente fuerte entre dichas variables.

En el contexto local, encontramos estudios tales como Urquía (2017), en su investigación realizada en El Porvenir, cuyo objetivo general fue determinar si existe relación entre la gestión del talento humano y las dimensiones expectativas sobre la calidad del servicio en el Centro de Salud “Villa Victoria” Porvenir, año 2016, de diseño descriptivo-correlacional. 149 personas atendidas en consulta externa del Centro de salud durante el cuarto trimestre del 2015, formaban la muestra. Se utilizaron cuestionarios como instrumentos, uno para la gestión del talento humano y otro para la calidad de atención. Según los resultados, el 50% y 61.4% tiene nivel alto en gestión de talento humano y calidad de servicio; respectivamente; así mismo se encontró relación directamente significativa de la gestión del talento humano y entre la dimensión expectativas y percepciones con un $r = -0.265$ y el $p\text{-valor} = 0.001$; respectivamente. Se concluyó que, hay relación directamente significativamente entre dichas variables, con una significancia de $p = 0.000 < 0.01$ y una relación de $r = 0.978$.

La gestión del talento humano, tiene su base en la teoría de Fayol, quien establece que en una empresa existe un equipo de trabajo y procesos sistematizados que generan un orden para el adecuado funcionamiento de la misma; para lo cual es necesario tomar en cuenta desde el director de la empresa hasta los empleados que trabajan en las diversas áreas de la empresa, ya que, si algo no sale bien, todos se verán perjudicados.

Así mismo, Chiavenato (2009) refiere que la gestión de talento humano incluye seleccionar, capacitar y evaluar al personal en las funciones encomendadas, para esto se hace uso de políticas y prácticas que sirvan para gestionar y mejorar las habilidades y competencias de los trabajadores en los diferentes puestos que desempeñan en la

empresa. Por su parte, Gonzales (2006) sustenta que el talento humano es el elemento principal que las empresas deben de fortalecer, para seguir mejorando sus resultados, debido a que generan valor agregado a la institución para obtener una ventaja competitiva; sin embargo, la elección del modelo de gestión de talento humano, específicamente el modelo sustentado en competencias, también influye en el logro de las metas tanto de la organización como del personal, el cual siente la consideración y motivación por parte del empleador.

Alles (2007), describe que la gestión del talento humano implica atributos que están ligados a competencias laborales, a la responsabilidad en el trabajo y a la ejecución de las actividades; además refiere que, el talento se expresa como desempeño laboral, y que una persona lo demuestra cumpliendo los tres atributos indicados anteriormente.

Jericó (2008), afirma que el personal que demuestra talento asume un compromiso y pone en práctica sus capacidades, conocimientos, responsabilidades y acciones para lograr excelentes resultados en un ambiente y organización establecidos. No obstante, la excesiva rotación de buenos trabajadores reduce significativamente el talento; por lo tanto, es importante que la empresa identifique, atraiga, desarrolle y retenga al personal con talento. Detalla, además, que, si bien es cierto que el talento es un recurso muy valioso, es escaso y su administración es paupérrima, es decir, el talento actúa cuando el trabajador decide contribuir; se debe potenciar los talentos que poseen los trabajadores; en una empresa puede haber talento que permitan resultados excelentes, sin embargo, la empresa debe gestionarlo y motivar al trabajador. Indicó también no hay un solo tipo de talento, el talento requerido depende de cada empresa, asimismo las personas se desempeñan mejor en un determinado rol y empresa. Finalmente acotó que el talento directivo, comercial, técnico y operativo; requieren capacidades diferentes, es decir el personal que no logre excelentes resultados en una institución no significa que no lo pueda hacer en otra o en otro cargo.

Por su parte, Werther y Davis (2008), afirman que la búsqueda de personas que se adecuen a cada objetivo estratégico que tiene una empresa es muy importante, ya que, es la función principal de la gestión del talento humano, que se va generando por medio acciones efectivas y eficaces; para identificar, captar o reclutar, desarrollar y retener el talento humano.

Sanabria (2015), describió cuatro modelos de gestión de talento humano: el burocrático, el gerencial, el de gestión estratégica y de servicio público. El modelo burocrático, es caracterizada por sus tener procedimientos que ya se encuentran establecidos; el modelo gerencial está caracterizado por el efectivo y flexible enfoque al cliente y buscó el valor público; el modelo de gestión estratégica, parecido al, gerencial, buscaba resultados, relacionar los puestos, lograr que el talento humano se adecue a los objetivos de la misión en función a competencias para lograr ventajas competitivas; y el modelo de servicio público, el cual tenía como razón la mejora del interés y el valor del ciudadano y no cliente, resaltando que la motivación al empleado público es fundamental para que este encuentre su identificación con la organización y su desempeño en la organización sea mejor.

Por su parte Sanabria (2015), describió en el sector público, la gestión del talento humano incluye los siguientes aspectos: Reclutar, seleccionar, retener y desvincular al personal; relacionado al proceso de incorporación del trabajador en la organización, el perfil de puestos requeridos; tipos de contratación, formación de puestos, el cese o desvinculación de la empresa, compensación o beneficios ofrecidos al empleado por cumplir sus actividades, evaluación del desempeño laboral y valoración del trabajo, capacitaciones y acciones para motivar al empleado dentro de la organización, comunicación asertiva entre el personal, determinación de procedimientos para cumplir la misión de la institución.

Las dimensiones de la gestión del talento humano, tal como plantea Chiavenato (2009), son: seleccionar, capacitar, y evaluar al personal. El acceso a la empresa solo a personas que cumplen el perfil de cargo definido para conservar e incrementar el desempeño del personal y la eficacia de la institución, es mediante el proceso de selección. Mediante la capacitación el empleado aprende nuevas habilidades, conocimientos y destrezas volviéndose más eficientes en sus tareas, también pueden aprender nuevos conceptos, ideas y actitudes para mejorar sus costumbres y comportamientos laborales y mejorar su eficacia; para esto hay diversas técnicas como los puestos de asesoría, la rotación de personal, cursos, seminarios, ejercicios de simulación y capacitaciones. La evaluación de desempeño, comprende la estimación metódica del desempeño de cada empleado según las tareas que realiza, las metas y resultados, las competencias que demuestra y su potencial de desarrollo. Este proceso dinámico engloba al empleado, a su gerente y

las relaciones entre ellos, y que, actualmente, es un excelente medio para revelar dificultades en supervisión, gestión, inclusión de las personas, adecuación del personal al puesto, déficit de instrucción para construcción de competencias que permitan optimizar la calidad del trabajo y de vida en las instituciones.

Respecto al desempeño laboral, se fundamenta en cuatro teorías: Teoría Y que crea oportunidades, teoría Z planteada por Oushi destacada por su sentido de responsabilidad comunitaria basada en la cultura organizacional, teoría culturalista de Vigotsky y la Teorías de la motivación de Maslow. Teoría “Y”, basada en la teoría de la motivación humana, que tiene como principal labor generar condiciones organizacionales y métodos de operación, donde los trabajadores direcciones sus objetivos personales hacia los objetivos de la organización; por lo que, esta teoría, plantea un estilo de administración participativa y democrática basada en valores humanos (Castro y Paz, 2010).

Así mismo, la teoría Z, de Oushi, se refiere a la responsabilidad comunitaria basada en la cultura organizacional demostrando que la productividad está enfocada mayormente a administrar personas que a la tecnología de gestión humana (Castro y Paz, 2010). La teoría culturalista de Vigotsky (1978), manifiesta que la adquisición cognitiva ha sido antecedida por la adquisición social; es decir, que el entorno influye en el progreso de los colaboradores, los cuales son, el gerente, administradores, supervisores, capacitadores.

Entre las teorías de motivación la teoría de Maslow y de Herzberg se consideran las principales (Lepeley, 2000). La teoría de Maslow está basada en la pirámide de necesidades, en el primer nivel están las necesidades básicas siendo necesaria para sobrevivir; ya que son, hambre, sed y vestido, en el nivel dos se ubican las necesidades de seguridad como la protección y seguridad física; mientras que la estabilidad, las necesidades sociales y el orden, se relacionan con el contacto social y la vida económica. Además, existen necesidades para pertenecer a grupos, necesidades para pertenecer a un estatus o tener un prestigio, los que conllevan al prestigio, respeto, admiración y poder, y las necesidades de autorrealización para alcanzar sus máximas aspiraciones personales (Lepeley, 2000).

Por su parte, Herzberg, en su teoría de los factores, considera que los trabajadores de una organización se sienten motivados por dos factores; los factores motivacionales, que

van a determinar si el grado de satisfacción en el trabajo es alto o bajo y se relaciona con su contenido, como son, realizar trabajos interesantes, ser responsable, reconocido y promocionar; y están los factores de higiene, que guardan relación con el contexto de trabajo y se refieren a como las personas son tratadas en su trabajo; haciendo referencia a las condiciones de trabajo, sueldo, relaciones humanas y política de la institución; sin embargo, al no resolverse bien se genera insatisfacción, y cuando se trata de mejorarlos por sí solos no se logra una auténtica satisfacción; ya que, la satisfacción es alcanzada por dos clases de factores independientes y de distintas dimensiones y cada uno de los factores son susceptibles a ser utilizados correctamente por los directores de los equipos de trabajo (Montilla, 2015).

Respecto al desempeño laboral, Aguirre (2000), refiere que es un procedimiento estructural y sistemático que cuantifica e influye en los atributos, comportamiento y resultado respecto al trabajo. Por su parte Robbins, Stephen y Coulter (2013) menciona al desempeño laboral como el proceso que determina el éxito de una organización, proceso o persona, al momento de lograr sus objetivos laborales, brindando una evaluación de las metas estratégicas a nivel individual y de desempeño. En la presente investigación, se define el desempeño laboral como un proceso para evaluar la efectividad del trabajo que se realiza por el personal administrativo de un hospital de EsSalud basado en los estándares de calidad de trabajo, nivel de productividad y metas logradas, que certifican la competitividad de la organización.

El desempeño laboral cuenta con tres dimensiones: Calidad, Productividad y Metas. La dimensión calidad se percibe cuando se consigue satisfacer las necesidades de los usuarios, a partir de políticas y estrategias básicas. La dimensión nivel de productividad, cuando el trabajo del personal administrativo es eficiente y se logran los objetivos institucionales. La dimensión, metas se evidencia cuando el trabajador satisface sus metas personales, se siente satisfecho con la labor realizada, es capacitado para alcanzar sus metas laborales, suministrar materiales y recursos para que los trabajadores alcancen todas sus metas laborales (Ministerio de Salud, 2008).

Ante lo mencionado planteamos la siguiente pregunta que orienta nuestro problema de investigación:

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo en los meses de Octubre a Diciembre 2019?

El presente trabajo busca conocer el grado de desempeño laboral del personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo, y los posibles problemas que pueden ocasionar en el servicio que ofrecen, por lo que los resultados pueden servir para que el hospital implemente estrategias que permitan mejorar el desempeño laboral gestionando adecuadamente el talento humano.

Además, se busca saber y describir la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, como, el comportamiento y productividad del personal administrativo, puede verse afectado por una deficiente gestión del talento humano. En otros términos, la gestión del talento humano permitirá conocer las fortalezas y debilidades del personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III – E, para poder implementar acciones que mejoren el desempeño laboral.

Este estudio proporcionará información sobre aspectos críticos que interfieren en el desarrollo de la gestión de talento humano y el desempeño laboral, y será un antecedente para el mejoramiento continuo de la gestión.

El presente trabajo demostrará la importancia del personal administrativo en el hospital de EsSalud nivel III – E, demostrará los factores que afectan su desempeño laboral, es decir será una fuente de información a la institución y a otras organizaciones para la identificación de los problemas relacionados al desempeño laboral y les permita tomar acciones para mejorar sus servicios. También será una fuente de referencia para futuras investigaciones para diferentes profesionales.

Según la teoría revisada, estudios y antecedentes de índole internacional, nacional y local, podemos a su vez tener un panorama de la real situación de los establecimientos y a su vez poder inferir en alguna hipótesis general mencionando que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo entre los meses de Octubre a Diciembre del 2019.

Del mismo modo se plantean las siguientes hipótesis específicas para detallar las dimensiones a investigar: la dimensión selección de personal de la gestión del talento

humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo; la dimensión capacitación del personal de la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo ; así como que la dimensión evaluación de personal de la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo.

El presente estudio tiene como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo en los meses de octubre a diciembre 2019.

Y los objetivos específicos son: Identificar la gestión del talento humano y sus dimensiones en el personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo; Identificar el desempeño laboral y sus dimensiones en el personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo; determinar la relación entre la dimensión selección de personal de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo; determinar la relación entre la dimensión capacitación del personal de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III - E de Trujillo, y determinar la relación entre la dimensión evaluación de personal de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo.

II. MÉTODO

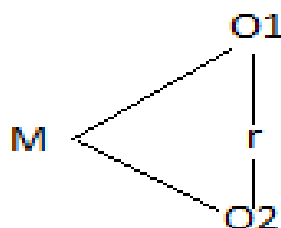
2.1 Tipo y Diseño de Investigación

Por su alcance, la investigación fue de tipo correlacional simple, debido a que se estudió y dio a conocer dos variables; ya que, pueden relacionarse en una misma unidad de estudio.

Según su enfoque fue cuantitativa, porque el tratamiento de las variables fue estadístico y descriptivo con la finalidad de establecer comportamientos para ser verificados con la teoría. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Según su diseño fue no experimental, dado que se analizaron las variables en su ambiente natural sin manipulación activa, así mismo fue transversal o transaccional, pues los datos fueron tomados en un momento específico del tiempo.

Por lo tanto, al diseño de investigación, le correspondió el siguiente esquema:



Dónde:

M : muestra de personal administrativo de un hospital evaluados

O₁ : observación variable Gestión de Talento Humano

O₂ : observación variable Desempeño Laboral

r : representa la relación de las variables de estudio.

2.2 Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Gestión de talento humano	Es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir y desarrollar las capacidades y competencias del personal de una organización a partir de los procesos de selección, capacitación, y evaluación del trabajo encomendado. (Chiavenato, 2009)	Para evaluar la percepción de la gestión del talento humano se hará mediante un cuestionario de preguntas cerradas que evalúan las dimensiones de selección de personal, capacitación, compensación y evaluación del personal.	Selección del personal	Competencias Perfil Experiencia	Ordinal Excelente: 109-135 puntos Bueno: 82-108 puntos Regular: 55-81 puntos Deficiente: 27-54 puntos
			Capacitación del personal	Personal Profesional Social	
			Evaluación del personal	Supervisión Monitoreo Acompañamiento	
Desempeño laboral	Proceso que evalúa la efectividad del trabajo realizado por el personal que labora en una organización en base a los criterios de calidad de trabajo realizado, nivel de productividad y logro de metas previstas, las mismas que aseguran la competitividad de la organización. (Chiavenato, 2012)	El desempeño laboral es la ejecución de actividades encomendadas a los trabajadores de una organización con la finalidad de alcanzar las metas propuestas. Se medirá según un cuestionario con preguntas cerradas que evaluarán calidad de trabajo, nivel de producción, metas	Calidad de trabajo	Necesidades Expectativas Satisfacción	Ordinal Excelente: 109-135 puntos Bueno: 82-108 puntos Regular: 55-81 puntos Deficiente: 27-54 puntos
			Nivel de producción	Eficiencia Eficacia Efectividad	
			Metas	Personales Profesionales Laborales	

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

Es el conjunto personas que seleccionadas con antelación constituyeron al motivo de investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Estuvo compuesta por los 36 trabajadores administrativos que se encontraron laborando en los meses de Octubre a Diciembre del 2019 en el hospital de EsSalud III – E.

Criterios de inclusión y exclusión

En el caso del **criterio de inclusión**, se estableció que pertenecieron a la muestra de estudio, el personal administrativo que labora por más de un año de forma ininterrumpida en la institución y que fue contratado directamente por la entidad EsSalud para laborar el hospital nivel III – E de Trujillo.

En el **criterio de exclusión** se estableció que no pertenecen a la muestra los trabajadores de programas y proyectos con un vínculo laboral no permanente, internos, practicantes o contratados por terceros y que cuentan con una permanencia menor a un año en el hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo.

Unidad de análisis

Trabajador administrativo que labora en el hospital de EsSalud nivel III – E.

2.3.2 Muestra

Es el fragmento representativo de la población, que posee características similares a toda la población (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La muestra fue igual a la población, es decir, estuvo conformada por 36 trabajadores administrativos.

Muestreo

Es un muestreo no probabilístico por conveniencia ya que el personal administrativo de la muestra fue seleccionado intencionalmente.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica

Se usó la encuesta porque es un método que permite recoger datos de la información que se usa para describir, comparar o explicar, conocimientos, preferencias, conductas, actitudes u opiniones de una población, estudiando a una muestra de ella (Creswell, citado en Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

La técnica de la encuesta fue usada para las variables gestión del talento humano y desempeño laboral.

2.4.2 Instrumento

Es una forma física para el registro de datos de acuerdo a los criterios e ítems que se han elaborado previamente tomando en cuenta los indicadores (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Según lo señalado en esta investigación y tomando en cuenta la técnica empleada, se utilizaron dos cuestionarios de información para recolectar y registrar datos.

- **Cuestionario sobre Gestión del talento Humano**

La medición de esta variable se realizó mediante el “Cuestionario sobre Gestión del talento Humano”, realizado al personal administrativos del hospital de EsSalud III – E; además, éste instrumento fue elaborado por José Caballero Maldonado en el 2016 y modificado por Sagastizabal Richarte Lourdes en el 2018, que constó de 27 ítems repartidos, en tres dimensiones, con 9 indicadores cada una, las cuales son: Selección del personal con indicadores del 1 al 9, Capacitación del personal con indicadores del 10 al 18 y Evaluación del personal con indicadores del 19 al 27; y se evaluó mediante la escala de Likert (totalmente de acuerdo= 1 punto, en desacuerdo= 2 puntos, ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3 puntos, de acuerdo= 4 puntos y totalmente de acuerdo= 5 puntos). Así mismo, la categorización de estos puntajes estuvo dada según la suma de la puntuación en intervalos: deficiente que consideró el rango de 27 a 54 puntos, regular que consideró el rango de 55 a 81 puntos,

bueno consideró el rango de 82 a 108 puntos y excelente que consideró el rango de 109 a 135 puntos.

- **Cuestionario sobre Desempeño Laboral**

La medición de esta variable se realizó mediante el “Cuestionario sobre Desempeño Laboral”, realizado al personal administrativos del hospital de EsSalud III – E; además, éste instrumento fue elaborado por Martha Gonzales De la Puente en el 2016 y modificado por Sagastizabal Richarte Lourdes en el 2018, que constó de 27 ítems repartidos, en tres dimensiones, con 9 indicadores cada una, las cuales son: calidad de trabajo con indicadores del 1 al 9, nivel de productividad con indicadores del 10 al 18 y Evaluación Metas con indicadores del 19 al 27; y se evaluó mediante la escala de Likert (totalmente de acuerdo= 1 punto, en desacuerdo= 2 puntos, ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3 puntos, de acuerdo= 4 puntos y totalmente de acuerdo= 5 puntos). Así mismo, la categorización de estos puntajes estuvo dada según la suma de la puntuación en intervalos: deficiente que consideró el rango de 27 a 54 puntos, regular que consideró el rango de 55 a 81 puntos, bueno consideró el rango de 82 a 108 puntos y excelente que consideró el rango de 109 a 135 puntos.

2.4.3 Validez y confiabilidad

La validez es establecer si el instrumento mide lo que realmente pretende medir (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Así mismo, la confiabilidad es la propiedad que tiene el instrumento para realizar el registro de los resultados de forma similar en varias aplicaciones, en muestras con características similares (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Según estas consideraciones, ambos cuestionarios utilizados fueron trabajados en su validez y confiabilidad por la autora Sagastizabal en el 2018; cuyo Alpha de Cronbach para el cuestionario sobre Gestión del talento humano fue de 0.876 y para el cuestionario sobre desempeño laboral fue de 0.859; obteniéndose una confiabilidad alta; por lo que es factible utilizar los instrumentos.

Ficha Técnica del instrumento Gestión del Talento Humano

Instrumento	<i>Cuestionario para medir gestión del talento humano</i>
Autores	José Caballero Maldonado y modificado por Sagastizabal Richarte Lourdes
Año	2018
Aplicación	Instituciones públicas
Bases teóricas	Gestión del talento humano
Sujetos de aplicación	Trabajadores del sector público.
Tipo de administración	Individual
Duración	45 minutos
Dimensiones	Selección de Personal. Capacitación de Personal. Evaluación del personal
Normas de puntuación	Totalmente en desacuerdo : 1 punto
	En desacuerdo : 2 puntos
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo : 3 puntos
	De acuerdo : 4 puntos
	Totalmente de acuerdo : 5 puntos
Campo de aplicación	Sector público
Índice de confiabilidad	Calculado a través del estadígrafo Alpha de Cronbach, la misma que registra el valor de 0,876
Validez estadística	Calculado a través del modelo estadístico ítem-total y el registro de la R de Pearson.
Recategorización	Intervalo: Deficiente : 27 – 54 puntos Regular : 55 – 81 puntos Bueno : 82 – 108 puntos Excelente : 109 – 135 puntos

Ficha Técnica – Desempeño laboral

Instrumento	<i>Cuestionario para medir desempeño laboral</i>
Autores	Martha Gonzales De la Puente y modificado por Sagastizabal Richarte Lourdes.
Año	2018
Aplicación	Instituciones públicas
Bases teóricas	Desempeño laboral
Sujetos de aplicación	Trabajadores del sector público.
Tipo de administración	Individual
Duración	45 minutos
Dimensiones	Calidad del Trabajo Nivel de productividad Metas
Normas de puntuación	Totalmente en desacuerdo : 1 punto
	En desacuerdo : 2 puntos
	Ni de acuerdo ni en : 3 puntos desacuerdo
	De acuerdo : 4 puntos
	Totalmente de acuerdo : 5 puntos
Campo de aplicación	Sector público
Índice de confiabilidad	Calculado a través del estadígrafo Alpha de Cronbach, la misma que registra el valor de 0,859.

Validez estadística	Calculado a través del modelo estadístico ítem-total y el registro de la R de Pearson.
Recategorización	Intervalo: Deficiente : 27 – 54 puntos Regular : 55 – 81 puntos Bueno : 82 – 108 puntos Excelente : 109 – 135 puntos

2.5 Procedimiento

Primero se obtuvo la aprobación del proyecto de investigación por parte de la Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo.

Luego de ser aprobado se obtuvo el permiso de un hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo y la aceptación del personal administrativo para ejecutar la presente investigación a los cuales se les hizo firmar una carta de consentimiento informado donde se especificó la confidencialidad de la información proporcionada.

A continuación, se aplicaron los cuestionarios sobre: Gestión del talento humano y Desempeño laboral, al personal administrativo de la muestra de estudio.

2.6 Métodos de análisis de datos

Para contrastar la hipótesis, se utilizó el programa estadístico SPSS versión 24 para tabular organizar y analizar la información. La normalidad de las calificaciones que se obtuvieron de las encuestas aplicadas a los trabajadores administrativos del hospital de EsSalud III – E, se determinó mediante el uso de la prueba estadística de Shapiro Wilk, aplicándose la prueba paramétrica de correlación de Pearson, para la evaluación entre las variables objeto de estudio.

El nivel descriptivo para resumir el comportamiento de las variables fue mediante el uso de tablas.

Además, para saber cómo se puede interpretar el grado de relación entre las variables se tuvo en cuenta que los valores de 0.0 a 0.2 indican un muy bajo grado de relación, de 0.2 a 0.4 un bajo grado de relación, de 0.4 a 0.6 un moderado grado de relación, de 0.6 a 0.8 un alto grado de relación y de 0.8 a 1.0 un muy alto grado de relación.

2.7 Aspectos éticos

La investigación se fundamentó en el conocimiento del campo científico, de la evaluación de los riesgos y beneficios. (Asociación Médica Mundial, 2016)

Así mismo, el presente estudio estuvo fundamentado en los principios de la Carta de la UNESCO, considerando la dignidad y derechos humanos, no incurriendo en daño o algún efecto nocivo a los investigados, se respetó la autonomía de la persona,

referido a la facultad de tomar decisiones, asumiendo la responsabilidad de la decisión tomada y respetando la autonomía de los trabajadores.

Los instrumentos fueron supeditados a validez y confiabilidad, con la finalidad de reportar información veraz. Los datos obtenidos fueron organizados en tablas fidedignas debido a que se mantuvo la confidencialidad de las respuestas de la muestra. Además, el trabajo es original, porque fueron citaron adecuadamente la bibliografía de otros autores, respetando la propiedad de los mismos.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de resultados

Tabla 1

Gestión del talento humano según dimensiones, del personal administrativo de un Hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo, 2019.

NIVELES	DIMENSIÓN SELECCIÓN DE PERSONAL		DIMENSIÓN CAPACITACIÓN DE PERSONAL		DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE PERSONAL		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Regular	11	31%	11	31%	13	36%	8	22%
Bueno	14	39%	22	61%	22	61%	25	69%
Excelente	11	31%	3	8%	1	3%	3	8%
TOTAL	36	100%	36	100%	36	100%	36	100%

En la tabla 1, se observa que el 39% del personal administrativo de un Hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo perciben que la selección de personal es buena, mientras que el 31% perciben que la selección del personal es regular y excelente. El 61% del personal administrativo perciben que la capacitación del personal es buena, el 31% regular, mientras que el 8% excelente. El 61% del personal administrativo perciben que la evaluación del personal es buena, el 36% regular, mientras que el 3% excelente. Así mismo, se observa que el 69% del total del personal tienen nivel de gestión del talento bueno, 22% nivel de gestión del talento regular, 8% nivel de gestión del talento excelente; mientras que ninguno presenta nivel de gestión de talento deficiente.

Tabla 2

Desempeño laboral según dimensiones, del personal administrativo de un Hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo, 2019.

NIVELES	DIMENSIÓN CALIDAD		DIMENSIÓN NIVEL DE PRODUCTIVIDAD		DIMENSIÓN METAS		DESEMPEÑO LABORAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	0	0%	0	0%	5	14%	0	0%
Regular	13	36%	5	14%	17	47%	12	33%
Bueno	14	39%	26	72%	12	33%	10	28%
Excelente	9	25%	5	14%	2	6%	14	39%
TOTAL	36	100%	36	100%	36	100%	36	100%

En la tabla 2, se observa que el 39% del personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo opinan que la calidad es buena, el 36% perciben que la calidad es regular, mientras que el 25% opinan que es excelente. El 72% del personal administrativo opinan que el nivel de productividad es bueno, el 14% indica que el nivel de productividad es regular y excelente. El 47% del personal administrativo opinan que las metas son regulares, el 33% es regular, el 14% es deficiente y sólo el 6% es excelente. Así mismo, se observa que el 39% del total del personal tienen nivel de desempeño laboral excelente, 33% nivel de desempeño laboral regular, 28% nivel de desempeño laboral bueno; mientras que, ninguno presenta nivel de desempeño laboral deficiente.

Tabla 3

Dimensión selección del personal de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo, 2019.

NIVELES DE DIMENSIÓN SELECCIÓN DE PERSONAL	NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL								TOTAL	
	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Regular	0	0%	11	31%	0	0%	0	0%	11	31%
Bueno	0	0%	1	3%	10	27%	3	8%	14	39%
Excelente	0	0%	0	0%	0	0%	11	31%	11	31%
TOTAL	0	0%	12	34%	10	27%	14	39%	36	100%

Correlaciones

		DIMENSIÓN SELECCIÓN DE PERSONAL	DESEMPEÑO LABORAL
DIMENSIÓN SELECCIÓN DE PERSONAL	Correlación de Pearson	1,000	0,581**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	36	36
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	0,581**	1,000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	36	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 3, observamos que del total del personal administrativo que presentan nivel regular de selección de personal, 31% presentan nivel regular de desempeño laboral; del total del personal que presentan nivel bueno de selección de personal, 27% presentan nivel bueno de desempeño laboral y del total del personal que presentan nivel excelente de selección de personal, 31% presentan nivel excelente de desempeño laboral.

Al aplicar la prueba estadística de correlación, se muestra una relación significativa entre la dimensión selección del personal y el nivel de desempeño laboral, con un moderado grado de relación de Correlación de Pearson= 0.581**.

Tabla 4

Dimensión capacitación del personal de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo, 2019.

NIVEL DE DIMENSIÓN CAPACITACIÓN DEL PERSONAL	NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL								TOTAL	
	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Regular	0	0%	11	31%	0	0%	0	0%	11	31%
Bueno	0	0%	1	3%	10	27%	11	31%	22	61%
Excelente	0	0%	0	0%	0	0%	3	8%	3	8%
TOTAL	0	0%	12	34%	10	27%	14	39%	36	100%

Correlaciones

		DIMENSIÓN CAPACITACIÓN DE PERSONAL	DESEMPEÑO LABORAL
DIMENSIÓN CAPACITACIÓN DE PERSONAL	Correlación de Pearson	1,000	0,502**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	36	36
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	0,502**	1,000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	36	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 4, observamos que del total del personal administrativo que presentan nivel regular de capacitación de personal, 31% presentan nivel regular de desempeño laboral; del total del personal que presentan nivel bueno de capacitación de personal, 31% presentan nivel excelente de desempeño laboral y del total del personal que presentan nivel excelente de capacitación de personal, 8% presentan nivel excelente de desempeño laboral.

Al aplicar la prueba estadística de correlación, se muestra una relación significativa entre la dimensión capacitación del personal y el nivel de desempeño laboral, con un moderado grado de relación de Correlación de Pearson= 0.502**.

Tabla 5

Dimensión evaluación del personal de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo, 2019.

NIVEL DE DIMENSIÓN EVALUACIÓN DEL PERSONAL	NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL								TOTAL	
	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Regular	0	0%	12	33%	0	0%	1	3%	13	36%
Bueno	0	0%	0	0%	10	28%	12	33%	22	61%
Excelente	0	0%	0	0%	0	0%	1	3%	1	3%
TOTAL	0	0%	12	34%	10	27%	14	39%	36	100%

Correlaciones

		DIMENSIÓN CAPACITACIÓN DE PERSONAL	DESEMPEÑO LABORAL
DIMENSIÓN CAPACITACIÓN DE PERSONAL	Correlación de Pearson	1,000	0,204
	Sig. (bilateral)		0.259
	N	36	36
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	0,204	1,000
	Sig. (bilateral)	0.259	
	N	36	36

En la tabla 5, observamos que del total del personal administrativo que presentan nivel regular de evaluación de personal, 33% presentan nivel regular de desempeño laboral; del total del personal que presentan nivel bueno de evaluación de personal, 33% presentan nivel excelente de desempeño laboral y del total del personal que presentan nivel excelente de evaluación de personal, 3% presentan nivel excelente de desempeño laboral.

Al aplicar la prueba estadística de correlación, se muestra que no existe una relación significativa entre la dimensión evaluación del personal y el nivel de desempeño laboral, con un bajo grado de relación de Correlación de Pearson = 0.204.

Tabla 6

Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de un Hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo, 2019.

GESTIÓN DEL TALENTO	NIVELES DESEMPEÑO LABORAL								TOTAL	
	Deficiente		Regular		Bueno		Excelente			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Regular	0	0%	4	11%	3	8%	1	3%	8	22%
Bueno	0	0%	8	23%	7	19%	10	28%	25	70%
Excelente	0	0%	0	0%	0	0%	3	8%	3	8%
TOTAL	0	0%	12	34%	10	27%	14	39%	36	100%

Correlaciones			
		GESTIÓN DEL TALENTO	DESEMPEÑO LABORAL
GESTIÓN DEL TALENTO	Correlación de Pearson	1,000	0,614**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	36	36
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	0,614**	1,000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	36	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 6, observamos que del total del personal administrativo que presentan nivel regular de gestión del talento, 11% presentan nivel regular de desempeño laboral y 8% presentan nivel moderado de desempeño laboral; del total del personal que presentan nivel bueno de gestión del talento, 28% presentan nivel excelente de desempeño laboral y del total del personal que presentan nivel excelente de gestión de talento, 8% presente nivel excelente de desempeño laboral.

Al aplicar la prueba estadística de correlación, el nivel de gestión del talento humano y nivel de desempeño laboral se relacionan significativamente, con un alto grado de relación de Correlación de Pearson= 0.614**.

IV. DISCUSIÓN

La Gestión del talento humano tal como refiere Chiavenato (2009), comprenden un grupo de políticas y prácticas que se gestionan para desarrollar capacidades y competencias del personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo a partir de los procesos donde se selecciona, capacita y evalúa el trabajo encargado; mientras que, el desempeño laboral, va a evaluar cuán efectivo es el trabajo realizado por el personal administrativo basándose en los estándares de calidad del trabajo realizado, nivel de productividad y las metas que se han logrado, ya que, certifican la competitividad de la organización (Chiavenato,2012).

En la tabla 1, se observan que el 69% del personal administrativo en gestión del talento humano, el 39% del personal en la dimensión selección de persona, y el 61% del personal en la dimensión capacitación de personal y evaluación del personal, es bueno; respectivamente. Este resultado afirma que el obtener un nivel bueno en la gestión del talento humano, hace que el talento humano sea el factor más transcendental para generar resultados con valor agregado a la organización (Gonzales, 2006). Por ende, la selección de personal cuenta con un buen filtro que tiene en cuenta el perfil de puesto del personal administrativo; que existe una buena capacitación a los trabajadores permitiéndoles ser más competentes y más eficaces, estar más contentos con la evaluación del desempeño porque la detección de problemas es muy fácil mediante la supervisión, administración, integración de las personas, acoplamiento del personal al puesto, falta de entrenamiento en la construcción de competencias, permitiendo perfeccionar la calidad del trabajo y la vida en la organización (Chiavenato, 2009).

Esta información concuerda con Reyes (2018), que encontró que la gestión de talento humano y sus dimensiones selección de personas, capacitación de personas y desarrollo de personas presentan un nivel adecuado con un 62.9%, 61.4%, 60% y 54.3%. Pero difiere de Valentín (2017) y Sagastizabal (2018), quienes refieren que, del total de la población, 65.2% y 36% se encuentra en gestión del talento humano, 42.86% y 42% en proceso de incorporación, 44.10% y 38% en proceso de capacitación; respectivamente, están en nivel regular, y 45.34% y 34% en evaluación del desempeño en el nivel deficiente.

En la tabla 2, se observan que el 39% del personal administrativo en desempeño laboral es excelente, el 39% del personal en la dimensión calidad y el 72% del personal

administrativo en la dimensión nivel de productividad, es bueno; respectivamente, y el 47% del personal administrativo en la dimensión nivel metas es regular. En este contexto, se observa que existe un sentido de responsabilidad en el desempeño laboral, en la calidad y productividad, sin embargo, todavía falta fortalecer las metas; es decir, percibir un nivel de calidad bueno significa que se ha logrado la satisfacción de las necesidades de los usuarios, a partir de políticas y estrategias básicas, percibir un nivel de productividad bueno, significa que el personal administrativo es eficiente y alcanza los objetivos institucionales y el percibir que el nivel de metas, es regular significa que el trabajador todavía no alcanza sus metas personales y sus metas laborales (Castro y Paz, 2010).

Estos resultados no coinciden con Ramos (2016) y Valentín (2017), quienes manifiestan que, del total de la población, 68% se encuentra en nivel bueno y 69.6% se encuentra en nivel regular de desempeño laboral, al igual que Asencios (2017), quien encontró al desempeño laboral en un nivel regular con un 39%, aunque se asemeja en el nivel regular encontrado en la dimensión evaluación de metas que fue 55%.

En la tabla 3 se señala que existe evidencia estadística para rechazar la H_0 al observar $p\text{-valor}=0.000<0.05$, lo cual indica que existe relación entre desempeño laboral y dimensión selección de personal con un $r=0.581^{**}$, correlación considerada en un nivel moderado. Por consiguiente, el desempeño laboral es un procedimiento estructural y sistemático que mide, evalúa e influye en los atributos, comportamientos y resultados concernientes con el trabajo (Aguirre, 2000); permitiendo que el acceso a la empresa solo sea a personas que cumplan el perfil de cargo definido manteniendo o aumentando el desempeño del personal y la eficacia de la institución, lo cual se realiza mediante el proceso de selección la selección de personal (Chiavenato, 2009).

Resultados semejantes a Ramos (2016) quien encontró que las dimensiones de gestión del talento humano, selección de personal con el desempeño laboral se relacionan significativamente y por su parte Reyes (2018) también halló que la selección de personal y desempeño laboral tienen una relación directa y fuerte con un $r=0.784$.

En la tabla 4 se señala que existe evidencia estadística para rechazar la H_0 al observar $p\text{-valor}=0.000<0.05$, lo cual se observa que existe relación entre desempeño laboral y dimensión capacitación de personal con un $r=0.502^{**}$, correlación considerada en un nivel moderado. Esta relación permite que el personal aprenda nuevos conceptos, ideas

y actitudes para mejorar sus costumbres, comportamientos laborales y mejorar su eficacia; ya que se generan diversas técnicas como los puestos de asesoría, la rotación de personal, cursos, seminarios, ejercicios de simulación y capacitaciones (Chiavenato, 2009).

En el estudio realizado por Reyes (2018) se encontró resultados similares, ya que se obtuvo que existe relación directa y fuerte entre capacitación de personas y desempeño laboral con un $r=0.777$.

En la tabla 5 se señala que no existe evidencia estadística para aceptar la H_0 al observar $p\text{-valor}=0.000>0.05$, lo cual indica que no existe relación entre desempeño laboral y dimensión evaluación de personal con un $r=0.204$, correlación considerada en un nivel bajo. Esto se ve percibida en que esta dimensión es una estimación metódica del desempeño de cada empleado según las tareas que realiza, las metas y resultados, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo (Chiavenato, 2009).

Resultado que contradice a Ramos (2016), Valentín (2017) quienes concluyeron que la gestión del talento humano en la dimensión evaluación al personal y el desempeño laboral se relacionan significativamente, obteniéndose una significativa de $p=0.000$, lo mismo ocurre con Reyes (2018), que encontró que, entre evaluación de personal y desempeño laboral, existe una relación directa y moderada, con un $r=0.695$.

En la tabla 6 se señala que existe evidencia estadística para rechazar la H_0 al observar $p\text{-valor}=0.000<0.05$, significando que no existe relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral con un $r=0.614^{**}$, correlación considerada en un nivel alto. De acuerdo a esto, se afirma que la gestión de talento humano se refiere a características respecto a sus competencias laborales, a la responsabilidad en su trabajo y a la ejecución de sus actividades; y que el talento se expresa como desempeño laboral, y que una persona lo demuestra cumpliendo los tres atributos indicados (Alles (2007) y que el desempeño laboral va a determinar el éxito de una organización, proceso o persona, al momento de lograr sus objetivos laborales, brindando una evaluación de las metas estratégicas a nivel individual y de desempeño (Robbins, Stephen y Coulter, 2013).

Resultados que coinciden con Ramos (2016), Asencios (2017) y Sagástegui (2018), que en sus investigaciones encontraron que existe relación positiva entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Lo mismo ocurrió con Valentín (2017), y Reyes (2018)

que encontraron que el nivel de influencia de gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal es directo, de nivel alto y altamente significativa con un $r= 0.815$ y $r= 0.842$, respectivamente y un $p= 0.000$, para ambos casos.

Esta investigación pretende ser una contribución a próximas investigaciones que permita profundizar y/o mejorar la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de un hospital de EsSalud.

V. CONCLUSIONES

1. La Gestión del talento humano del personal administrativo fue de 69% y en sus dimensiones selección de personal fue de 39%, capacitación del personal fue de 61% y evaluación del personal fue de 61%, presentando un nivel bueno.
2. El Desempeño laboral del personal administrativo fue de 39% presentando un nivel excelente y en sus dimensiones calidad fue de 39% y nivel de productividad fue de 72% presentando un nivel bueno; mientras que la dimensión meta fue de 47%, presentando un nivel regular.
3. La dimensión selección del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo con un moderado grado de relación de $r = 0.581^{**}$ y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.000 (p valor < 0.05).
4. La dimensión capacitación del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo con un moderado grado de relación de $r = 0.502^{**}$ y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.000 (p valor < 0.05).
5. La dimensión evaluación del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo con un bajo grado de relación de $r = 0.204$ y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.259 (p valor > 0.05).
6. La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo con un alto grado de relación $r = 0.614^{**}$ y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.000 (p valor < 0.05).

VI. RECOMENDACIONES

- El director del hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo debe promover estudios para identificar fortalezas y debilidades en el desempeño laboral del personal de otras áreas del hospital.
- El director del hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo debe promover capacitaciones, talleres u otras acciones que incentiven al personal del hospital a mejorar el desempeño laboral, así también debe promover la mejora en la gestión del talento humano.
- El presente estudio debe servir de referencia para que la dirección del hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo implemente estrategias para mejorar la gestión del talento humano administrativo y de otras áreas.

REFERENCIAS

- Antezana, M. (2013).** El talento no se compra, se cultiva. Esan.edu.pe. Retrieved 23 June 2016, de: <http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2013/09/09/talento-compra-cultiva/>
- Alles, M. (2007).** Desarrollo del talento humano basado en competencias (3ra edición). Argentina: Editorial Ediciones Granica, S.A.
- Asencios, C. (2016).** Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016 (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo; Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Asociación Médica Mundial (2016).** Declaración de Helsinki. Recuperado de: http://www.wma.net/es/que_hacemos/etica_medica/declaracion-de-helsinki/
- Atehortua, H., Bustamante, V. y Valencia, R. (2008).** Sistema de gestión integral: Una sola gestión, un solo equipo. Colombia: Edit. Universidad de Antioquía.
- Cáceres, A. (2015).** La Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (Tesis de maestría). Universidad Técnica Particular de Loja; Ecuador. Disponible en: http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/13578/1/Caceres_Larreategui_Alba_Lucia.pdf
- Calderón, G. (2004).** Gerencia del talento humano en el sector público: análisis en entidades públicas de Manizales. Pereira y Armenia. Cuadernos de Administración, 17, 28, 71-90. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20502804>
- Chiavenato, I. (2002).** Gestión del talento humano (1ra Edición). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009).** Gestión del talento humano (3ra edición). México: Editorial McGraw Hill. Recuperado de <http://bit.ly/1NW5fKw>
- De La Cruz, V. (2010).** Nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga. Disponible en: investigacion.usil.edu.pe/ojs/index.php?journal=pyr&page=article&op

- Deloitte, C. (2014).** Tendencias globales del capital humano: Comprometiendo a la fuerza laboral del XXI. Reino Unido: Deloitte University Press
- Gómez, M. (2006).** Introducción a la Metodología de la Investigación Científica. (1era edición). Argentina: Editorial Brujal.
- González, A. (2006).** Métodos de compensación basados en competencias. Colombia: Editorial Universidad Nacional del Norte, UNINORTE. Recuperado de: <http://bit.ly/1RKp4Dz>
- Hernández, S., Fernández y Baptista (2014).** Metodología de la investigación (6ta. edición). México: Editorial Mc Graw Hill Interamericana, S.A.
- Jericó, P. (2008).** Gestión del talento, construyendo compromisos (2ra. edición). España: Editorial Pearson Educación, S.A.
- La Torre, M. (2012).** La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral (Tesis doctoral). Universidad de Valencia; Valencia, España. Disponible en: <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24582/latorre.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Salud (MINSA).** Mejorar el desempeño del personal de salud para una atención de calidad. Programa de Apoyo a la Reforma del Sector Salud PARSALUD II [Internet]. Lima, Perú; [citado el 23 de oct 2017]; Disponible en: http://www.parsalud.gob.pe/phocadownloadpap/documentos/publicaciones-institucionales/HOJAS%20INFOR_4rhus.pdf
- Ministerio de Salud. (2008).** Resolución Ministerial N° 626-2008. Normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral. Perú. Oficina de desarrollo de recursos humanos.
- Montilla, V. (2015).** Diseño y comercialización de ofertas de restauración. España: ELEARNING S. L.
- More, L. (2017).** Gestión del talento humano para la mejora del desempeño laboral en la empresa Angel Divino, Chiclayo 2016 (Tesis de Maestría). Universidad Señor de Sipán; Pimentel, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4151/More%20Mayanga.pdf?sequence=1&isAllowed>.

- Orozco, E. (2018).** Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo; Lima, Perú. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20083/OROZCO_AE.pdf?sequence=1&isAllowed.
- Pacheco, C. (2018).** Relación entre percepción sobre gestión de talento humano y desempeño laboral en docentes de un instituto tecnológico privado de Trujillo, 2017 (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo; Trujillo, Perú.
- PCM (2010).** Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 Aprobado el 17 de enero de 2010 mediante Decreto Supremo 009-2010-PCM.
<http://files.servir.gob.pe/WWW/files/Reglamentos/ReglamentoDLeg1025.pdf>
- Pérez, M. (2019).** Gestión del Talento Humano y su relación con el cumplimiento de metas de los Comités de Gestión del Programa Nacional Cuna Más, periodo 2018. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Tarapoto, Perú.
- Ramos, G. (2018).** Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de Medicina del Hospital Municipal de los Olivos, Lima - 2017 (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo; Lima, Perú.
- Reyes, T., M. (2018).** Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el personal profesional asistencial del Centro Materno Infantil Santa Luzmila II. Lima, 2018. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo; Lima, Perú.
- Reinoso, M., G. (2015).** Gestión por competencias del talento humano y la capacidad de servicio en el departamento de enfermería del Hospital Básico Píllatro (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato; Ambato, Ecuador.
- Romero, Natalia (2016).** Planes de carrera y su rendimiento positivo. Recuperado de:
<https://revistarecursoshumanos.com/2016/04/28/los-planes-de-carrera-y-su-rendimiento-positivo/>

- Sagastizabal, L. J. (2018).** Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga, 2017 (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo; Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20573/zagastizabal_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sanabria, P. (2015).** Gestión estratégica del talento humano en el sector público Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas (1ra. edición). Bogotá, D. C., Colombia: Editorial Kimpres S.A.S.
- Santacruz, F. G. (2015).** Análisis de las prácticas de gestión humana en la efectividad para retener el talento humano dentro de la organización (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Colombia. Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/3804/1/franciscojaviersantacruzvillegas.2011.pdf>
- Sharma, J. y Dhar, R. (2016).** Factors influencing job performance of nursing staff: Mediating role of affective commitment. *Personnel Review*, 45, 1, 161-182.
- Tejedor, F. J. y García Valcárcel, A. (2010).** Evaluación del desempeño docente. *Revista Española de Pedagogía*, 68, 247, 439-459.
- Valentín, H., A. (2017).** Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016 (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de La Vega; Lima, Perú.
- Vallejo, L. (2015).** Gestión del Talento Humano. Riobamba - Ecuador: Escuela Superior Politécnica de Chiborazo. Recuperado el 10 de septiembre de 2018, de: <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccionpublicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf>
- Urquía, A. (2017).** Gestión de talento y calidad del servicio en el Centro de Salud “Villa Victoria El Porvenir” (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo; Trujillo, Perú.
- Werther, W. y Davis, K. (2008).** Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas (6a. Edición). México: Editorial McGraw- HILL Interamericana Editores, S.A. Recuperado de: <http://bit.ly/1XIIIIVn>

WorkMeter Claves para mejorar el rendimiento de una empresa. Recuperado de:

http://cdn2.hubspot.net/hub/174456/file-52135403-pdf/docs/WorkMeter_-_eBook_sobre_Rendimiento_Laboral.pdf?_hsenc=p2ANqtz--MJ3jwntmuHwTE7q8751FnrsbuuZlgT80LxbOKug2C-YWLzgE6emewzYzAObkUu7eAQeMSPNE6lZ1d-JQoSfy4bkrMag&_hsmi=8750852

ANEXOS

ANEXO 1

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO RELACIONADO CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UN HOSPITAL NIVEL III – E. CUESTIONARIO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Autor: José Caballero Maldonado modificado por Sagastizabal Richarte Lourdes, 2018

A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos a valorar la gestión del talento humano, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor, marcar con un aspa, en la hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN I: SELECCIÓN DEL PERSONAL						
1	El personal que labora en la institución posee las competencias que el puesto de trabajo exige.					
2	La selección del personal obedece a las necesidades y demandas del puesto de trabajo.					
3	Es evidente que la selección del personal prioriza las competencias y el perfil profesional del postulante					
4	El perfil profesional es un requisito indispensable en la selección del personal.					
5	La selección del personal evalúa prioritariamente el perfil profesional del aspirante.					
6	El perfil profesional del postulante es respaldado por la experiencia que posee el postulante					
7	La experiencia del postulante es valorada técnicamente en los procesos de selección.					
8	La experiencia del profesional es determinante en la calidad del servicio que se brinda a los usuarios.					
9	La experiencia del profesional en los procesos de selección garantiza un buen desempeño laboral.					
DIMENSIÓN II: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL						
10	Es frecuente observar que en la institución se desarrollan eventos de capacitación para todo el personal.					
11	Las capacitaciones que se desarrollan en la institución mejoran las habilidades personales de los trabajadores.					
12	La capacitación a nivel personal del trabajador mejora el clima institucional.					
13	Los eventos de capacitación atienden el desarrollo profesional de los trabajadores.					
14	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores mejora la calidad de atención.					
15	La capacitación a nivel profesional de los trabajadores estrecha los lazos afectivos.					
16	La capacitación a nivel social de los trabajadores permite una mejor interrelación con los usuarios.					
17	La capacitación a nivel social del trabajador mejora un clima institucional					

	adecuado al interior de la institución.					
18	La capacitación a nivel social del personal, Contribuye a la comunicación empática entre los trabajadores.					
DIMENSIÓN III: EVALUACIÓN DEL PERSONAL						
19	La supervisión de las actividades programadas es muy frecuente en la institución.					
20	Los procesos de supervisión contribuyen a mejorar la calidad del servicio.					
21	La supervisión permite mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.					
22	Es frecuente programar el monitoreo de las actividades					
23	Los procesos de monitoreo aseguran la efectividad de las actividades programadas.					
24	El monitoreo permite mejorar los niveles de motivación laboral.					
25	Es frecuente los procesos de acompañamiento al personal.					
26	El acompañamiento mejor los niveles de productividad.					
27	El acompañamiento permite afianzar la identificación y el compromiso del trabajador con la institución.					

BAREMOS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				
Nivel	DIMENSIÓN I	DIMENSIÓN II	DIMENSIÓN III	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
Deficiente	9 - 18	9 - 18	9 - 18	27 - 54
Regular	19 - 27	19 - 27	19 - 27	55 - 81
Bueno	28 - 36	28 - 36	28 - 36	82 - 108
Excelente	37 - 45	37 - 45	37 - 45	109 - 135

ANEXO 2

Matriz de Confiabilidad del Instrumento Gestión del Talento Humano

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1
2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	4	3	2	3	3	1	2	1	1	3	3	2
3	1	2	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	1	2	2
4	1	1	1	4	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	4	3	2	3	3	1	2	3	4	3	3	2	2
5	1	2	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4	4	1	1	3	4	1	1	3	1
6	1	3	2	4	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	1	2	1	2	1	4	1	2	1	4	1
7	5	2	5	3	5	2	5	5	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	3	5	5	3	3	4
8	3	2	1	2	1	1	1	1	1	2	4	4	1	1	3	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2
9	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	4	3	2	3	3	3	2	4	1	1	1	2	3
10	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	3	2	1	3	3	3	4	4	4	4	2	4	1	2	3	2	2
11	4	2	1	2	1	2	3	2	4	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	4	2	3	1	2	1	1	2
12	5	3	1	3	1	2	1	2	3	1	1	1	1	3	4	4	3	4	3	1	1	1	4	1	1	3	1
13	4	4	2	2	1	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	4	3	2	4	1	1	1	1	2	1	4	2
14	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	4	1	2	3	2	1	3	3	3
15	1	1	3	2	1	2	2	3	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	4	1	4	1
16	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	4	2	4	3	4	3	3	1	3
17	1	1	2	1	1	3	1	2	2	2	1	1	1	4	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1
18	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	1	2	4	1	1	3	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2
19	2	2	2	2	3	1	3	4	2	3	2	2	1	2	1	4	3	1	1	2	2	2	1	2	3	2	1
20	4	4	2	2	4	1	4	4	4	4	1	2	4	4	3	4	2	4	2	1	1	2	2	1	2	2	2

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.876	27

ANEXO 3

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO RELACIONADO CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UN HOSPITAL NIVEL III-E.

CUESTIONARIO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Martha Gonzales De La Puente modificado por Sagastizabal Richarte Lourdes, 2018

A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos a valorar el desempeño laboral, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor, marcar con un aspa, en la hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN I: CALIDAD						
1	El personal que labora en la institución logra satisfacer las necesidades de los usuarios.					
2	La organización de la entidad se ciñe a satisfacer las necesidades de los usuarios.					
3	Existe una política institucional de priorizar la satisfacción de las necesidades de los usuarios.					
4	Las expectativas de los usuarios son plenamente satisfechas.					
5	Los trabajadores tienen la consigna de superar las expectativas de los usuarios.					
6	Las expectativas de los usuarios respecto al servicio recibido determinan el nivel de organización de la entidad.					
7	Es evidente que los usuarios quedan satisfechos por el servicio recibido.					
8	El nivel de satisfacción de los usuarios es tarea de toda la organización.					
9	La satisfacción del usuario es la principal tarea a cumplir por todo el personal que labora en la Institución.					
DIMENSIÓN II: NIVEL DE PRODUCTIVIDAD						
10	Es evidente que el trabajo desempeñado por el trabajador es eficiente.					
11	Los trabajadores tienen la tarea de maximizar todos los recursos materiales y humanos en la ejecución de una tarea.					
12	La eficiencia del trabajador se debe a que el personal directivo atiende todas sus necesidades.					
13	Es común observar en la institución el logro de las metas trazadas.					
14	Es política y práctica permanente el logro de los objetivos institucionales.					
15	Los objetivos logrados responden al profesionalismo de los trabajadores.					
16	La gestión institucional es efectiva.					
17	La gestión administrativa de la institución se caracteriza por ser efectiva.					
18	La efectividad en todos los procesos y actividades programadas por la institución es una constante					
DIMENSIÓN III: METAS						
19	Se evidencia que el personal que labora en la institución alcanza satisfacer sus metas personales.					
20	El trabajador está satisfecho con la labor que realiza en la institución.					
21	Existe una apreciación considerable del trabajador sobre las metas					

	personales alcanzadas en la institución.					
22	Las metas profesionales del trabajador son atendidas por el personal directivo.					
23	La entidad provee de todos los materiales para que los trabajadores logren alcanzar sus metas profesionales.					
24	Existe una política institucional de contribuir a que los trabajadores alcancen sus metas profesionales.					
25	Es evidente que la institución promueve el desarrollo de las capacidades del trabajador para que alcance sus metas labores.					
26	Se proporcionar materiales y recursos con la finalidad de que el trabajador alcance sus metas laborales.					
27	Las metas laborales que posee cada trabajador es motivo de atención del personal directivo.					

BAREMOS DE DESEMPEÑO LABORAL				
Nivel	DIMENSIÓN I	DIMENSIÓN II	DIMENSIÓN III	DESEMPEÑO LABORAL
Deficiente	9 - 18	9 - 18	9 - 18	27 - 54
Regular	19 - 27	19 - 27	19 - 27	55 - 81
Bueno	28 - 36	28 - 36	28 - 36	82 - 108
Excelente	37 - 45	37 - 45	37 - 45	109 - 135

ANEXO 4

Matriz de Confiabilidad del Instrumento Desempeño Laboral

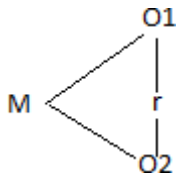
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	4	5	4	3	4	3	5	4	3	5	4	2	4	2	5	5	5	2	5	1	4	4	2	4	3	2	4
2	4	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	3	1	4
3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2	1	1	1	2	1	3	2	2
4	3	3	3	3	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2
5	3	3	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2
6	2	3	1	1	1	2	3	3	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	2	2	3	4	3	3
7	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4	2	2
8	4	2	1	2	2	3	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	4	2	2
9	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1	4
10	1	4	2	1	2	3	3	2	3	3	4	3	2	1	3	5	4	3	2	2	1	2	2	2	4	2	4
11	3	3	1	3	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	2	3
12	4	1	2	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	4	4
13	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	3	3	2	3
14	3	4	3	4	1	1	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	1	3	3	3
15	4	2	3	3	5	3	3	3	4	4	3	2	2	3	5	4	1	4	1	3	5	2	5	5	2	5	4
16	3	3	2	3	3	5	4	2	3	2	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2	3
17	3	2	1	2	1	2	3	2	2	4	1	2	2	3	4	3	2	2	2	2	1	2	1	1	3	3	2
18	2	1	2	1	1	2	2	3	4	3	1	2	3	5	4	2	1	2	2	2	3	4	1	2	2	2	3
19	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	4	4	1	4	4	4	1	3	2	1	1	3	1	2	2	3	2
20	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	4	3	2	2	1	2	3	4	3	3	2	2	1	2	3	2	3

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.859	27

ANEXO 5

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO RELACIONADO CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UN HOSPITAL NIVEL III – E.

PROBLEMAS	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo en los meses de octubre a diciembre 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión selección de personal de la gestión de talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo?</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo en los meses de octubre a diciembre 2019.</p> <p>Hipótesis específica</p> <p>La dimensión selección de personal de la gestión de talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo en los meses de octubre a diciembre 2019.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la gestión del talento humano y sus dimensiones en el personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo.</p> <p>Identificar el desempeño laboral y sus dimensiones en el personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Gestión del talento humano</p>	<p>Antecedentes</p> <p>Asencios,2017 “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016”</p> <p>Talento Humano: Conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir y desarrollar las capacidades y competencias del personal de una organización a partir de la selección, capacitación, compensación y evaluación del trabajo encomendado (Chiavenato,2012)</p>	<p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selección del personal • Capacitación del personal • Evaluación del personal 	<p>Método:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo:</p> <p>No experimental</p> <p>Transversal</p> <p>Nivel:</p> <p>Correlacional simple</p>  <pre> graph LR M --- O1 M --- O2 O1 --- O2 style O1 fill:none,stroke:#f00 style O2 fill:none,stroke:#f00 style M fill:none,stroke:#00f </pre>

<p>¿Qué relación existe entre la dimensión capacitación de personal de la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III - E de Trujillo?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión evaluación de personal de la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo?</p>	<p>de un hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo.</p> <p>La dimensión capacitación del personal de la gestión de talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III - E de Trujillo.</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión selección de personal de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión capacitación del personal de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III - E de Trujillo.</p>		<p>Conceptos básicos</p> <p>Talento humano</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Bases teóricas</p> <p>Chiavenatto Idalberto</p> <p>Alles Martha</p>		<p>Población:</p> <p>Estará conformada por 35 trabajadores administrativos del Hospital de EsSalud nivel III – E.</p> <p>Muestra: (No probabilístico)</p> <p>Estará constituida por el total de la población</p> <p>• Personal Administrativos: 36</p> <p>Técnicas:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Métodos de Análisis de investigación:</p> <p>Tablas</p> <p>Gráficos</p>
	<p>La dimensión evaluación de personal de la gestión de talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo.</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión evaluación de personal de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo.</p>	<p>Variable 2:</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Proceso que evalúa la efectividad del trabajo realizado por el personal que labora en una organización en base a los criterios de calidad de trabajo realizado, nivel de productividad y logro de metas previstas, las mismas que aseguran la competitividad de la organización.</p>	<p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calidad de trabajo • Nivel de producción • Metas 	

ANEXO 6

Medidas estadísticas de la variable gestión del talento humano del personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo, 2019

Variable y Dimensiones	Nº	Media	Desv. Típ.	Varianza
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	36	92.47	13.40	179.68
Dimensión 1: Selección del personal	36	32.67	7.15	51.14
Dimensión 2: Capacitación del personal	36	30.61	5.20	27.10
Dimensión 3: Evaluación del personal	36	29.19	4.96	24.56

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo de un hospital de Essalud Nivel III-E

Elaboración propia

En el anexo 6 se observa que la gestión del talento humano del personal administrativo alcanza un promedio de 92.47, ubicándose en el nivel bueno, con una variación de 13.40. La dimensión mejor valorada obtuvo un promedio de 32.67 que corresponde a la dimensión selección de personal, ubicándose en el nivel bueno, con variabilidad de 7.15 puntos, la dimensión menos valorado por el personal corresponde a la dimensión evaluación de personal registrando un promedio de 29.19 ubicándose en el nivel bueno, con variabilidad de 4.96.

ANEXO 7

Medidas estadísticas de la variable desempeño laboral del personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo, 2019

Variable y Dimensiones	Nº	Media	Desv. Típ.	Varianza
DESEMPEÑO LABORAL	36	88.28	13.82	191.12
Dimensión 1: Calidad	36	31.61	5.54	30.64
Dimensión 2: Nivel de productividad	36	31.08	3.95	15.56
Dimensión 3: Metas	36	25.58	5.88	34.54

Fuente: Cuestionario aplicado al personal administrativo de un hospital de Essalud Nivel III-E

Elaboración propia

Se puede observar en el anexo 7, que el desempeño laboral del personal administrativo alcanza un promedio de 88.28, ubicándose en el nivel bueno, con una variación de 13.82. La dimensión mejor valorada obtuvo un promedio de 31.61 que corresponde a la dimensión calidad, ubicándose en el nivel bueno, con variabilidad de 5.54 puntos, la dimensión menos valorado por el personal corresponde a la dimensión metas de personal registrando un promedio de 25.58 ubicándose en el nivel regular, con variabilidad de 5.88.

ANEXO 8

Pruebas de normalidad – Shapiro Wilk

	Estadístico	gl	Sig.
DIMENSIÓN SELECCIÓN DE PERSONAL	0.072	36	0.072
DIMENSIÓN CAPACITACIÓN DE PERSONAL	0.181	36	0.095
DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE PERSONAL	0.069	36	0.200*
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	0.564	36	0.068
DESEMPEÑO LABORAL	0.061	36	0.053

En el anexo 8, se registra que la variable gestión del talento humano y sus dimensiones selección, capacitación y evaluación del personal, así como la variable desempeño laboral, siguen una distribución normal al obtener un p mayor a 0.05.

Análisis ligado a las hipótesis

Hipótesis general: La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de un Hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo entre los meses de octubre a diciembre del 2019.

Hipótesis específicas: La dimensión selección de personal de la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de un Hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo; La dimensión capacitación de personal de la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo; y La dimensión evaluación de personal de la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo.

ANEXO 9

Base de datos de la variable Gestión del Talento Humano

N°	Dimensión 1: Selección del personal											Dimensión 2: Capacitación del personal										Dimensión 3: Evaluación del personal												GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Puntaje	Escala	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Puntaje	Escala	19	20	21	22	23	24	25	26	27	Puntaje	Escala	Total	Escala
1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	24	Regular	3	3	2	3	2	3	2	3	3	24	Regular	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	Regular	74	Regular
2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	27	Regular	2	3	2	3	3	2	3	3	2	23	Regular	2	3	3	3	2	4	3	4	4	26	Regular	76	Regular
3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34	Bueno	4	4	3	3	4	3	4	4	4	33	Bueno	3	4	4	4	4	4	3	4	4	28	Bueno	95	Bueno
4	3	3	3	5	3	3	4	5	3	32	Bueno	5	5	5	4	3	3	3	3	3	34	Bueno	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	Bueno	100	Bueno
5	2	2	4	4	3	3	3	4	4	29	Bueno	2	3	3	3	4	4	4	3	3	29	Bueno	3	3	3	4	3	2	2	3	3	27	Regular	85	Bueno
6	3	4	3	4	3	3	3	3	4	30	Bueno	3	3	3	2	3	3	3	3	2	25	Regular	2	4	4	2	4	4	2	2	4	26	Regular	81	Regular
7	3	3	3	4	3	4	4	4	4	32	Bueno	3	3	4	4	3	3	4	3	4	31	Bueno	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	Bueno	91	Bueno
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	Excelente	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	Excelente	3	3	3	2	2	2	2	2	2	28	Bueno	117	Excelente
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	Excelente	3	4	4	4	5	5	5	5	4	39	Excelente	3	4	4	4	3	3	3	4	4	21	Regular	105	Bueno
10	5	4	4	4	4	4	5	5	4	39	Excelente	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Bueno	99	Bueno
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	Excelente	3	4	5	5	5	5	5	4	5	41	Excelente	4	5	5	4	4	4	4	4	4	36	Bueno	122	Excelente
12	5	4	4	4	4	4	4	5	5	39	Excelente	4	4	3	4	4	4	4	5	4	36	Bueno	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38	Excelente	113	Excelente
13	3	2	2	3	3	3	3	3	3	25	Regular	4	3	4	3	4	4	4	4	4	34	Bueno	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	Bueno	94	Bueno
14	4	4	4	4	4	4	4	2	4	34	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	4	4	27	Regular	97	Bueno
15	3	3	2	3	3	4	3	3	3	27	Regular	2	3	2	3	3	2	3	3	2	23	Regular	2	3	3	3	2	4	3	4	4	36	Bueno	86	Bueno
16	3	4	3	4	3	3	3	3	4	30	Bueno	3	3	3	2	3	3	3	3	2	25	Regular	2	4	4	2	4	3	2	2	4	28	Bueno	83	Bueno
17	3	3	2	3	2	2	3	3	3	24	Regular	3	3	2	3	2	3	2	3	3	24	Regular	2	2	2	3	3	3	3	3	3	27	Regular	75	Regular

18	5	5	5	3	3	5	5	5	5	41	Excelente	3	4	4	4	3	3	5	5	4	35	Bueno	3	4	4	4	3	3	3	4	4	24	Regular	100	Bueno
19	5	5	4	5	4	4	4	5	5	41	Excelente	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32	Bueno	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Bueno	105	Bueno
20	5	5	4	5	4	4	4	5	5	41	Excelente	3	3	3	3	3	4	3	4	4	30	Bueno	3	4	3	3	4	4	4	4	4	35	Bueno	106	Bueno
21	5	5	4	5	4	4	4	5	5	41	Excelente	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32	Bueno	3	4	4	4	4	4	4	4	4	33	Bueno	106	Bueno
22	4	4	4	4	4	3	3	1	1	28	Bueno	2	2	4	3	2	2	4	4	4	27	Regular	4	4	4	4	4	2	3	3	4	35	Bueno	90	Bueno
23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	Excelente	3	3	3	4	3	3	4	4	4	31	Bueno	3	2	2	3	2	2	2	2	2	32	Bueno	100	Bueno
24	3	2	2	2	2	3	2	4	2	22	Regular	4	2	3	2	3	3	3	3	3	26	Regular	4	4	4	3	3	2	3	3	4	20	Regular	68	Regular
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Bueno	3	4	3	4	4	3	3	4	4	30	Bueno	102	Bueno
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	Excelente	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	Bueno	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Bueno	105	Bueno
27	4	3	3	3	3	2	3	3	3	27	Regular	3	3	3	3	3	3	4	5	5	32	Bueno	3	3	2	3	2	2	2	2	2	36	Bueno	95	Bueno
28	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	Regular	4	3	4	3	3	3	3	3	3	29	Bueno	2	3	2	3	2	4	3	4	4	21	Regular	76	Regular
29	3	2	2	2	2	3	2	4	2	22	Regular	3	3	3	2	3	3	3	3	2	25	Regular	2	4	4	2	4	4	2	2	4	27	Regular	74	Regular
30	4	4	4	4	4	4	4	2	4	34	Bueno	3	3	2	3	2	3	2	3	3	24	Regular	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	Bueno	86	Bueno
31	3	3	2	3	3	4	3	3	3	27	Regular	3	3	4	4	3	3	4	3	4	31	Bueno	3	3	3	2	2	2	2	2	2	28	Bueno	86	Bueno
32	2	2	4	4	3	3	3	4	4	29	Bueno	3	4	4	4	3	3	5	5	4	35	Bueno	3	4	4	4	3	3	3	4	4	21	Regular	85	Bueno
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	Bueno	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32	Bueno	3	2	2	3	2	2	2	2	2	32	Bueno	100	Bueno
34	3	3	2	3	2	2	3	3	3	24	Regular	3	3	3	2	3	3	3	3	2	25	Regular	4	4	4	3	3	2	3	3	4	20	Regular	69	Regular
35	4	4	4	4	4	3	3	1	1	28	Bueno	3	3	4	4	3	3	4	3	4	31	Bueno	3	4	4	4	3	3	3	4	4	30	Bueno	89	Bueno
36	3	4	3	4	3	3	3	3	4	30	Bueno	3	3	3	3	3	3	4	5	5	32	Bueno	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Bueno	94	Bueno

ANEXO 10

Base de datos de la variable Desempeño Laboral

N°	Dimensión 1: Selección del personal												Dimensión 2: Capacitación del personal										Dimensión 3: Evaluación del personal										GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Puntaje	Escala	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Puntaje	Escala	19	20	21	22	23	24	25	26	27	Puntaje	Escala	Total	Escala	
1	3	3	4	4	3	3	3	4	4	31	Bueno	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Regular	85	Bueno	
2	2	2	2	2	2	3	3	5	5	26	Regular	3	5	4	3	3	3	3	3	3	30	Bueno	4	3	3	2	2	2	2	3	3	24	Regular	80	Regular	
3	4	3	4	3	4	4	3	5	3	33	Bueno	4	3	3	3	4	4	3	4	4	32	Bueno	2	3	2	2	2	3	2	3	2	21	Regular	86	Bueno	
4	3	4	4	4	2	3	4	4	5	5	34	Bueno	3	4	5	2	3	4	3	3	2	29	Bueno	2	3	3	3	2	3	4	2	3	25	Regular	88	Bueno
5	3	4	3	3	3	4	3	4	4	31	Bueno	3	4	3	3	3	4	3	4	3	30	Bueno	2	3	3	3	2	2	2	3	2	22	Regular	83	Bueno	
6	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	25	Regular	3	4	2	3	3	4	3	3	3	28	Bueno	2	2	3	2	1	2	1	1	1	15	Deficiente	68	Regular
7	3	2	3	2	4	3	3	3	4	27	Regular	3	3	4	3	3	4	3	3	3	29	Bueno	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29	Bueno	85	Bueno	
8	4	5	4	4	5	5	5	5	5	42	Excelente	5	5	4	4	5	5	4	4	4	40	Excelente	5	5	5	5	4	4	5	4	5	42	Excelente	124	Excelente	
9	3	4	4	4	4	4	4	5	5	37	Excelente	5	3	4	4	4	4	3	3	4	34	Bueno	3	3	3	4	2	4	4	2	3	28	Bueno	99	Excelente	
10	4	5	3	4	4	4	4	5	5	38	Excelente	4	5	3	4	4	4	3	4	4	35	Bueno	5	5	5	4	3	3	3	1	2	31	Bueno	104	Excelente	
11	4	4	5	4	5	5	4	5	5	41	Excelente	5	4	4	4	5	5	4	5	4	40	Excelente	4	5	5	5	3	4	4	3	4	37	Excelente	118	Excelente	
12	4	5	5	3	5	5	4	5	5	41	Excelente	5	4	5	5	5	5	3	4	4	40	Excelente	4	5	3	3	4	4	4	4	4	35	Bueno	116	Excelente	
13	3	3	4	2	4	3	3	4	4	30	Bueno	4	4	2	3	3	4	2	3	3	28	Bueno	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Regular	85	Bueno	
14	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34	Bueno	4	4	2	4	4	4	2	3	4	31	Bueno	4	3	4	3	3	3	3	3	3	29	Bueno	94	Excelente	
15	2	2	2	2	2	3	3	5	5	26	Regular	3	5	4	3	3	3	3	3	3	30	Bueno	4	3	3	2	2	2	2	3	4	25	Regular	81	Regular	
16	3	3	3	3	2	4	3	2	2	25	Regular	3	4	2	3	3	4	3	3	3	28	Bueno	2	2	3	2	1	2	3	1	1	17	Deficiente	70	Regular	
17	3	3	3	4	3	3	3	4	4	30	Bueno	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Regular	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	Regular	83	Bueno	
18	4	3	4	4	5	5	4	4	5	38	Excelente	4	4	3	3	3	5	3	2	3	30	Bueno	3	4	4	3	2	3	3	2	4	28	Bueno	96	Excelente	
19	4	5	5	3	2	3	3	5	3	33	Bueno	3	3	3	4	4	4	3	4	4	32	Bueno	4	3	3	3	4	3	3	3	3	29	Bueno	94	Excelente	
20	4	3	3	3	3	3	3	4	5	31	Bueno	4	4	2	3	3	5	2	2	2	27	Regular	3	3	3	2	2	2	2	2	1	20	Regular	78	Regular	
21	4	3	4	4	5	5	4	4	5	38	Excelente	4	4	3	3	3	5	4	2	3	31	Bueno	3	4	4	3	2	3	3	2	4	28	Bueno	97	Excelente	

22	4	5	5	3	2	3	3	5	3	33	Bueno	3	3	3	4	4	4	3	4	4	32	Bueno	4	3	3	3	4	3	3	3	3	29	Bueno	94	Excelente
23	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	Excelente	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	Excelente	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30	Bueno	106	Excelente
24	4	3	2	4	4	3	4	5	5	34	Bueno	5	4	3	3	3	2	2	3	4	29	Bueno	2	3	3	1	2	2	2	3	3	21	Regular	84	Bueno
25	1	4	4	2	4	3	3	3	3	27	Regular	3	4	4	4	4	4	3	3	3	32	Bueno	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30	Bueno	89	Excelente
26	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42	Excelente	5	5	4	4	4	5	5	4	4	40	Excelente	3	3	3	2	3	2	3	3	3	25	Regular	107	Excelente
27	2	2	2	2	2	3	3	5	5	26	Regular	3	4	2	3	3	4	3	3	3	28	Bueno	4	3	3	2	2	2	2	3	3	24	Regular	78	Regular
28	3	3	3	3	2	4	3	2	2	25	Regular	3	3	4	3	3	4	3	3	3	29	Bueno	2	3	2	2	2	3	2	3	2	21	Regular	75	Regular
29	1	4	4	2	4	3	3	3	3	27	Regular	3	4	2	3	3	4	3	3	3	28	Bueno	2	3	3	3	2	3	4	2	3	25	Regular	80	Regular
30	3	4	3	3	3	4	3	4	4	31	Bueno	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	Regular	2	3	3	3	2	2	2	3	2	22	Regular	80	Regular
31	3	3	3	3	2	4	3	2	2	25	Regular	4	4	2	3	3	5	2	2	2	27	Regular	2	2	3	2	1	2	3	1	1	17	Deficiente	69	Regular
32	3	2	3	2	4	3	3	3	4	27	Regular	4	4	3	3	3	5	4	2	3	31	Bueno	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	Regular	84	Bueno
33	3	3	3	3	2	4	3	2	2	25	Regular	3	3	3	4	4	4	3	4	4	32	Bueno	2	2	3	2	1	2	1	1	1	15	Deficiente	72	Regular
34	3	3	3	4	3	3	3	4	4	30	Bueno	4	4	2	4	4	4	2	3	4	31	Bueno	3	4	3	3	3	3	3	4	3	29	Bueno	90	Excelente
35	3	3	4	4	3	3	3	4	4	31	Bueno	3	5	4	3	3	3	3	3	3	30	Bueno	4	3	3	2	2	2	2	3	4	25	Regular	86	Bueno
36	3	3	3	3	2	4	3	2	2	25	Regular	3	4	2	3	3	4	3	3	3	28	Bueno	2	2	3	2	1	2	3	1	1	17	Deficiente	70	Regular

ANEXO 11

Constancia de permiso



"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

**RED ASISTENCIAL LA LIBERTAD COMITÉ DE INVESTIGACION
HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD "VIRGEN DE LA PUERTA"**

PI N° 11-CI-HACVP-RALL-ESSALUD-2019

CONSTANCIA

El Presidente del Comité de Investigación del Hospital de Alta Complejidad "Virgen de la Puerta" de la Red Asistencial La Libertad -ESSALUD, ha aprobado el Proyecto de Investigación Titulado:


**"GESTION DEL TALENTO HUMANO RELACIONADO CON DESEMPEÑO
LABORAL EN EL PESONAL ADMINISTRATIVO DE UN HOSPITAL NIVEL III - E"**



FARFAN VARAS BERTHA ROSA VICTORIA

Al finalizar el desarrollo de su proyecto deberá alcanzar un informe final del trabajo desarrollado en físico y en CD del mismo, a la Oficina de Capacitación, Investigación y Docencia - GRALL para ser remitido a la Biblioteca de la RALL, caso contrario la información del Trabajo de Investigación no será avalada por ESSALUD.

Trujillo, 02 de diciembre del 2019


Dr. Daniel Becerril Kcomt
JEFE OCIO - RALL
EsSalud

www.essalud.gob.pe

Parque Industrial Av. 5 s/n.
Distrito La Esperanza
Trujillo - Perú
T: 044-480860 Anexo 1238

ANEXO 12

Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LOS PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación

Gestión del Talento Humano relacionado con el desempeño laboral en personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III – E

Objetivo del estudio:

El presente estudio tiene como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de un hospital de EsSalud nivel III – E de Trujillo en los meses de octubre a diciembre 2019.

Usted ha sido invitado a participar de este estudio de investigación, en cuyo caso de aceptar ser participe tendrá el respaldo en las siguientes condiciones brindadas por la investigadora Lic. Enf. Bertha Farfán Varas identificada con DNI 41384030 con número de celular para contacto 987708091 así como asumir los compromisos solicitados.

Condiciones y compromisos:

Su participación es voluntaria y puede negarse a participar o retirarse en cualquier momento sin sanción alguna.

Compromiso de llenar el cuestionario que se le brindará con información veraz y responder de manera individual.

El cuestionario será anónimo por lo cual su identidad permanecerá bajo estricto criterio de confidencialidad.

Los resultados de este estudio podrán ser presentados en reuniones o publicaciones no obstante su identidad no será revelada.

Usted tiene derecho a realizar preguntas sobre este estudio al encuestador o al mismo investigador.

Consentimiento

He leído el presente documento de información que se me ha entregado, he comprendido las condiciones y respaldos planteados así como comprendo que mi participación es voluntaria y puedo retirarme del estudio en el momento que desee sin que esto tenga alguna sanción a mi persona, así mismo al firmar este documento no renuncio a mis derechos legales y podré recibir una copia del mismo.

Así mismo autorizo el uso de mi información brindada exclusivamente para los fines del presente estudio y su respectiva publicación para lo cual procedo a registrar mis datos en señal de conformidad.

ACEPTACIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....con DNI N° acepto participar del

presente estudio. Firma Huella digital

Fecha:

ANEXO 13

Cronograma de desarrollo de actividades

N°	TIEMPO	SET	OCT	NOV	DIC	ENE
	ACTIVIDADES					
1	Revisión bibliográfica	X				
2	Elaboración del proyecto					
3	Presentación del proyecto					
4	Reformulación del proyecto					
5	Aprobación del proyecto			X		
6	Elaboración de instrumento		X			
7	Validación del instrumento		X			
8	Aplicación del instrumento			x		
9	Análisis y tratamiento de resultados			X	X	
10	Análisis y tratamiento estadístico			X	X	
11	Redacción del informe de tesis				X	
12	Corrección del informe de tesis				X	
13	Presentación del informe de tesis				X	
14	Sustentación del informe de tesis					X